

**PELAKSANAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL
PADA PT. WIRADJAJA PRIMA KENCANA PEKANBARU
BERDASARKAN PERATURAN DAERAH KOTA
PEKANBARU NOMOR 4 TAHUN 2002
TENTANG PENEMPATAN TENAGA
KERJA LOKAL**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum
Universitas Lancang Kuning**



Oleh :

NAMA : PUTRI ISHIKA KARINA FANI

NPM : 2074201093

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU**

2024

PANTUN MELAYU

Petang datang para tamu
Jauh dari seberang sana
Rajinlah engkau meraih ilmu
Sebagai bekal di hari tua

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LANCANG KUNING**



NAMA NPM JUDUL SKRIPSI	TANDA PERSETUJUAN : : :	PUTRI ISHIKA KARINA FANI 2074201093 PELAKSANAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL PADA PT. WIRADJAJA PRIMA KENCANA PEKANBARU BERDASARKAN PERATURAN DAERAH KOTA PEKANBARU NOMOR 4 TAHUN 2002 TENTANG PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL
---	---	--

**DITERIMA DAN DISETUJUI UNTUK
DIPERTAHANKAN DALAM UJIAN SKRIPSI**

DOSEN PEMBIMBING I

Dr. H. IRIANSYAH, S.H., M.H.

DOSEN PEMBIMBING II

CISILIA MAIYORI, S.H., M.H.



**Mengetahui
Dekan**

Dr. FAHML, S.H., M.H.



UNIVERSITAS LANCANG KUNING
FAKULTAS HUKUM

Status Terakreditasi A : BAN-PT No. 920/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/S/III/2023
Jl. Yos Sudarso KM. 8 Rumbai Telp. 0812 8390 3955
Website: <https://fh.unilak.ac.id>, email: hukum@fhunilak.ac.id
PEKANBARU

DITERIMA OLEH TIM UJIAN SKRIPSI
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS LANCANG KUNING UNTUK
DIUJI DAN DIPERTAHANKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA HUKUM

N A M A : **PUTRI ISHIKA KARINA FANI**
N P M : **2074201093**
FAKULTAS/PROG. STUDI : **HUKUM / ILMU HUKUM**
JUDUL SKRIPSI : **PELAKSANAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA**
LOKAL PADA PT. WIRADJAJA PRIMA KENCANA
PEKANBARU BERDASARKAN PERATURAN
DAERAH KOTA PEKANBARU NOMOR 4 TAHUN
2002 TENTANG PENEMPATAN TENAGA KERJA
LOKAL.
TANGGAL LULUS : **02 JULI 2024**

PANITIA

KETUA

Dr. H. IRIANSYAH, S.H., M.H.

SEKRETARIS

DEDY FELANDRY, S.H., LL.M.

ANGGOTA

MIFTAHUL HAQ, S.H., M.Kn.



UNIVERSITAS LANCANG KUNING

FAKULTAS HUKUM

Status Terakreditasi A : BAN-PT No. 920/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/S/III/2023
Jl. Yos Sudarso KM. 8 Rumbai Telp. 0812 8390 3955
Website: <https://fh.unilak.ac.id>, email: hukum@fhunilak.ac.id
PEKANBARU

Perihal : Cara Penilaian

NAMA : PUTRI ISHIKA KARINA FANI
NPM : 2074201093
FAK/PROG.STUDI : HUKUM / ILMU HUKUM

NO	ANGKA PRESTASI KOMPONEN 10 S/D 100	BOBOT
1		5
2		5
3		5
4		4
5		3
Jumlah		22

■ Nilai Prestasi Kumulatif Akhir Sbb :

$$\frac{(N1 \times 5) + (N2 \times 5) + (N4 \times 4) + (N5 \times 3)}{22}$$

Nilai Prestasi Akhir Adalah Sbb :

1. 80 – 100 : A
2. 70 – 79,99 : B
3. 60 – 69,99 : C
4. 50 – 59,99 : D

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **PUTRI ISHIKA KARINA FANI**
NPM : **2074201093**
Program Studi : **Ilmu Hukum (S1)**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Skripsi yang saya tulis ini dengan judul, **"PELAKSANAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL PADA PT WIRADJAJA PRIMA KENCANA PEKANBARU BERDASARKAN PERATURAN DAERAH KOTA PEKANBARU NOMOR 4 TAHUN 2002 TENTANG PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL"**. Adalah benar karya asli saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Adapun pemikiran-pemikiran dan pandangan-pandangan akademis yang bersamaan dengan tulisan ini, sepanjang sumber dan atau penyebutannya jelas, lebih merupakan data dan atau fakta pendukung atas Skripsi ini.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Skripsi saya adalah hasil plagiat atau karya orang lain maka saya bersedia menerima sanksi akademis atas perbuatan tersebut sesuai ketentuan yang berlaku.



PUTRI ISHIKA KARINA FANI
2074201093

KATA PENGANTAR

Terlebih dahulu penulis mengucapkan Puji dan Syukur sedalam-dalamnya kepada Allah SWT, atas berkat dan karunia-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan Judul “Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal”.

Penulis menyadari sepenuhnya dalam menempuh pendidikan dan penyusunan Skripsi ini tidak terlepas dari berbagai pihak, dan selayaknya melalui kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Junaidi, S.S., M.Hum selaku Rektor Universitas Lancang Kuning
2. Bapak Dr. Zamzami, S.Kom., M.Kom selaku Wakil Rektor I Universitas Lancang Kuning
3. Bapak Dr. Jeni Wardi, S.E., M.Ak., CA selaku Wakil Rektor II Universitas Lancang Kuning
4. Bapak Dr. Hardi, S.E., M.M selaku Wakil Rektor III Universitas Lancang Kuning
5. Bapak Dr. Fahmi, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning.
6. Bapak Muhammad Azani, S.Th.I., M.SI selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning.
7. Ibu Yetti, S.H., M.Hum., Ph.D selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning.
8. Bapak Irfansyah, S.Pi., S.H., M.H selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning.
9. Bapak Dr. H. Iriansyah, S.H., M.H selaku Dosen Fakultas Hukum dan sebagai Pembimbing I penulis, penulis mengucapkan banyak terimakasih karena telah

membimbing penulis dalam pembuatan skripsi dan meluangkan banyak waktu hingga skripsi ini selesai tepat pada waktunya.

10. Ibuk Cisilia Maiyori, S.H., M.H. selaku Dosen Fakultas Hukum dan sebagai Pembimbing II penulis, penulis mengucapkan banyak terimakasih karena telah membimbing penulis dalam pembuatan skripsi dan meluangkan banyak waktu hingga skripsi ini selesai tepat waktu.
11. Seluruh Dosen dan Tenaga Pengajar Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning, penulis mengucapkan terimakasih karena telah membantu penulis dalam berbagai macam hal.
12. Kepada kedua orangtua penulis, penulis mengucapkan terimakasih karena telah memberikan support yang sangat luar biasa kepada penulis dan selalu memberikan arahan kepada penulis.

Akhirnya atas segala kelemahan dan kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya dan dengan segala kerendahan hati dan dengan tangan terbuka, penulis senantiasa akan menerima segala saran dan kritik yang konstruktif demi sempurnanya skripsi ini.

Pekanbaru, 2024

Penulis

PUTRI ISHIKA KARINA FANI

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PANTUN MELAYU	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
ABSTRAK	x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
D. Kerangka Teori	8
E. Metode Penelitian	16

BAB II DESKRIPSI UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Profil Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru	21
B. Deskripsi PT Wiradjaja Prima Kencana	24

BAB III TINJAUAN UMUM PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL BERDASARKAN PERATURAN DAERAH KOTA PEKANBARU NOMOR 4 TAHUN 2002 TENTANG PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL

A. Tinjauan Umum Tentang Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4	
--	--

Tahun 2002 tentang Penempatan Pekerja Lokal.....	30
B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja	41
C. Tinjauan Umum Penempatan Pekerja Lokal	48

BAB IV PELAKSANAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL PADA PT. WIRADJAJA PRIMA KENCANA PEKANBARU BERDASARKAN PERATURAN DAERAH KOTA PEKANBARU NOMOR 4 TAHUN 2002 TENTANG PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL

A. Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal	62
B. Hambatan Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal.....	68
C. Upaya Mengatasi Hambatan Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal	76

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	81
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA.....	83
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	84
LAMPIRAN	85
PANTUN MELAYU	86

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Populasi dan Sampel	19
-------------------------------------	----

ABSTRAK

Permasalahan Penelitian ini adalah : *Pertama*, Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal ? *Kedua*, Hambatan Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal ? *Ketiga*, Upaya Mengatasi Hambatan Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal ?. Tujuan Penelitian ini adalah : *Pertama*, Untuk Mengetahui Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal. *Kedua*, Untuk Mengetahui Hambatan Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal. *Ketiga* , Untuk Mengetahui Upaya Mengatasi Hambatan Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal. Penelitian hukum yang dilakukan adalah penelitian hukum sosiologis, yang membahas berlakunya hukum positif terhadap kehidupan masyarakat dalam hal ini Pelaksanaan Kewajiban Pengusaha Dalam Memprioritaskan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di PT. Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru. Hasil Penelitian di Ketahui bahwa belum berjalan sebagaimana mestinya dikarenakan masih banyaknya masyarakat lokal yang berada disekitar PT. Wiradjaja Prima Kencana yang tidak dapat bekerja diperusahaan tersebut dan juga dalam praktek pengusaha belum sepenuhnya atau tidak lebih dari 50% memperdayakan masyarakat lokal sebagai pekerjanya. Kurangnya aparat pengawas Dinas Tenaga Kerja, sehingga tidak mampu melaksanakan pemantauan dan pengawas dengan efektif dan hambatan kultural atau hambatan budaya, dalam hal ini terkait dengan kesadaran hukum, baik kesadaran hukum pengusaha, maupun kesadaran hukum dari masyarakat pekerja dan terkait dengan memprioritaskan masyarakat lokal sebagai pekerja diperusahaan tersebut. Dandiharapkan pemerintah lebih mengefektifkan aturan-aturan yang telah ada, termasuk pemberdayaan masyarakat lokal dalam bekerja guna mengurangi angka pengangguran diwilayah tersebut, serta pengusaha lebih memberi informasi yang terbuka kepada masyarakat lokal terkait lowongan kerja diperusahaanya.

Kata Kunci : Pelaksanaan, Penempatan, Tenaga Kerja Lokal, PT. Wiradjaja Prima Kencana

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan kerja dewasa ini menjadi masalah khususnya dalam rangka mengurangi pengangguran di daerah. Semenjak otonomi daerah masalah tenaga kerja sudah menjadi masalah daerah, oleh karenanya pemerintah daerah terus berupaya keras dalam rangka mengatasi masalah tersebut. Dalam mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah daerah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Tujuan dari perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, implementasi (pelaksanaan), dan program pembangunan ketenagakerjaan.

Selain itu pula dalam mengimplementasikan kebijakan dalam menempatkan tenaga kerja merupakan alat administrasi hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan. Definisi tersebut menjelaskan bahwa implementasi kebijakan merupakan pelaksanaan kegiatan administrasi yang legitimasi hukumnya ada. Pelaksanaan kebijakan melibatkan berbagai unsur dan diharapkan dapat bekerjasama guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam regulasi demi mensejahterakan masyarakat, Kota Pekanbaru telah membentuk sebuah peraturan terkait dengan tenaga kerja yang dibentuk dalam sebuah regulasi Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 tentang

Penempatan tenaga Kerja Lokal, adapun tujuan dari dibentuknya perda ini adalah dalam rangka melindungi hak-hak tenaga kerja lokal serta menghindari adanya kecemburuan sosial sebagaimana ditegaskan Pasal 5 ayat (2) Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 tentang Tenaga Kerja Lokal yang berbunyi dalam pengisian lowongan pekerjaan, pengusaha wajib memprioritaskan penerimaan tenaga kerja lokal, terutama pencari kerja yang telah terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja.

Pada pasal 21 dijelaskan bahwa untuk menghindari timbulnya kecemburuan sosial ditengah-tengah masyarakat yang berdomisili di sekitar lokasi perusahaan berada, pengusaha wajib untuk mengutamakan dan menerima tenaga kerja tempatan untuk pekerjaan yang tidak memerlukan keterampilan teknis atau khusus. Peraturan ini bertujuan untuk pemanfaatan tenaga kerja lokal secara optimal oleh berbagai perusahaan- perusahaan dan atau unit- unit usaha yang berada di Kota Pekanbaru.

Namun pada kenyataannya masih adanya perusahaan yang berada di Kota Pekanbaru yang tidak mempekerjakan pekerja lokal sehingga para pekerja lokal kehilangan kesempatan bekerja di daerahnya sendiri. Hal ini sangat bertentangan dengan apa yang telah disebutkan didalam Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal yang ada di Kota Pekanbaru.

Secara global pekerja/buruh adalah warga Negara yang mempunyai persamaan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak serta mengeluarkan pendapat dimuka umum, berkumpul dalam suatu

organisasi serta mendirikan dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pada era reformasi ini sangat memberikan harapan yang begitu besar bagi terjadinya perubahan menuju penyelenggaraan Negara yang lebih demokratis, transparan dan memiliki akuntabilitas tinggi serta terwujudnya *good governance*.

Selanjutnya dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.¹

Ketenagakerjaan adalah sebuah zona yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia supaya memenuhi kebutuhan hidup dalam bidang sosial maupun ekonomi baik untuk dirinya sendiri atau untuk diri orang lain, serta kedua-duanya. Tujuan dalam pembangunan ekonomi adalah adanya penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan dimensi kerja yang pertumbuhannya lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja dimasa yang akan datang.²

Permasalahan tenaga kerja pada kenyataannya merupakan salah satu masalah pembangunan Provinsi Riau yang belum terpecahkan dengan baik sampai saat ini, seperti penempatan tenaga kerja lokal yang belum terlaksana secara optimal oleh berbagai perusahaan dan atau unit-unit usaha yang beroperasi

¹ Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2020, hlm 13.

² Gerry Silaban, *Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dalam Peraturan Perundangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, (USU Press, 2014), hlm 76.

diwilayah Kota Pekanbaru khususnya. Dengan banyaknya migrasi yang masuk ke daerah Kota Pekanbaru secara tidak langsung merebut peluang atau kesempatan kerja bagi penduduk selaku tenaga kerja lokal, hal tersebut dapat menimbulkan dampak negatif berupa kesenjangan ekonomi, kecemburuan sosial dan ditutupnya kesempatan bagi tenaga kerja lokal. Selanjutnya tenaga Kerja Lokal yang belum dimanfaatkan secara optimal di daerah sendiri perlu ditetapkan suatu aturan yang mengatur dengan tegas permasalahan penempatan tenaga kerja lokal diwilayah hukum Kota Pekanbaru.

Tidak dapat dipungkiri bahwa masalah ketenagakerjaan adalah bagian integral dan masalah ekonomi, sehingga masalah pembangunan ketenagakerjaan juga merupakan masalah dalam pembangunan ekonomi. Dengan demikian, perencanaan ekonomi harus mencakup juga perencanaan ketenagakerjaan. Masalah tersebut diakibatkan kelemahan pemerintah secara sistematis dalam mengimplementasikan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam dunia produksi faktor tenaga kerja merupakan salah satu diantara ketiga faktor yang penting seperti sumber, modal dan teknologi. Tenaga kerja mengeluarkan tenaga atau jasa-jasa untuk tercapainya arah dan tujuan perusahaan. Yang diperjual belikan adalah tenaga, hasil pengembalian tenaga kerja itu harus menjamin penghidupan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarganya.³

Selanjutnya dalam upaya penempatan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dihadapkan juga pada masalah eksternal atau

³ Zainal Asikin, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, (Sinar Grafika, Jakarta, 2014), hlm 22-23.

kendala yang berasal dari luar. Adapun kendala-kendala itu menyangkut kesiapan tenaga kerja, lowongan kerja, dan komitmen penyedia lapangan kerja.⁴

1. Kesiapan Tenaga Kerja

Dalam penempatan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam beberapa tahun terakhir selalu mengadakan pameran bursa kerja. Untuk penempatan tenaga kerja lokal khususnya di bidang formal, Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru dihadapkan pada kendala kesiapan tenaga kerja itu sendiri.

2. Lowongan Kerja

Ketersediaan lowongan kerja pada beberapa tahun terakhir merupakan kendala yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dalam penempatan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru. Tingkat kompetisi yang tinggi serta kualifikasi yang tinggi pula yang diterapkan oleh penyedia lapangan kerja menyebabkan pencari kerja dengan kualifikasi menengah ke bawah tidak dapat bersaing. Sedangkan berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja angka pencari kerja khusus warga dengan identitas Warga Kota Pekanbaru sebagian besar dengan kualifikasi pendidikan menengah kebawah.

Selanjutnya adapun yang dimaksud dengan tenaga kerja lokal didalam peraturan Daerah tersebut adalah tenaga kerja yang berasal dan lahir dikota Pekanbaru yang secara turun temurun dan dalam waktu tertentu tinggal dikota Pekanbaru, atau memiliki Kartu Keluarga dan atau KTP Kota Pekanbaru, yang mana dalam setiap lowongan pekerjaan harus memprioritaskan tenaga kerja lokal,

⁴ Margaretha Riauni, *Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru Tahun 2012-2013*, Jom FISIP Volume 1 No. 2- Oktober 2014.

namun berdasarkan hasil penelusuran penulis dengan mewawancarai salah satu karyawan PT. Wiradjaja Prima Kencana di ketahui bahwa perusahaan lebih memilih untuk mengambil tenaga outscorsing dari cv yang menyediakan tenaga kerja. Dan masih banyak tenaga kerja yang digunakan PT. Wiradjaja Prima Kencana tidak menggunakan KTP Kota Pekanbaru dan Kartu Kuning atau Kartu Pencari Kerja sebagaimana yang telah disebutkan didalam Pasal 18 Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pengusaha sebagaimana dimaksud pada pasal 17 Peraturan daerah ini wajib mengupayakan bertahap dalam waktu 5 tahun pertama pengisian lowongan pekerjaan di perusahaannya diisi oleh tenaga kerja lokal minimal 50% dan pada 5 tahun berikutnya minimal menjadi 75% dari jumlah tenaga kerja yang bekerja di perusahaannya. Hal ini tentu saja telah melanggar peraturan daerah yang telah ditetapkan.⁵

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka penulis tertarik dan mencoba menganalisisnya dalam skripsi yang berjudul : **“PELAKSANAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL PADA PT. WIRADJAJA PRIMA KENCANA PEKANBARU BERDASARKAN PERATURAN DAERAH KOTA PEKANBARU NOMOR 4 TAHUN 2002 TENTANG PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas peneliti menetapkan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

⁵ Hasil Wawancara dengan Bapak Febri salah satu Karyawan PT. Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru

1. Bagaimanakah Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal ?
2. Bagaimanakah Hambatan Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal ?
3. Bagaimanakah Upaya Mengatasi Hambatan Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk Mengetahui Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal.
- b. Untuk Mengetahui Hambatan Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal.

- c. Untuk Mengetahui Upaya Mengatasi Hambatan Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti secara pribadi terkait dengan Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal.
- b. Untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan di dunia akademik dan untuk menjadi acuan dan referensi bagi peneliti berikutnya terkait dengan permasalahan tersebut.
- c. Untuk memberikan kontribusi bagi dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dan para Pengusaha di kota Pekanbaru untuk lebih memperhatikan masyarakat lokal dalam penempatan dan penerimaan karyawan kerja serta dalam mengambil suatu kebijakan dalam penyelesaian permasalahan tersebut.

D. Kerangka Teori

Perluasan penyerapan tenaga kerja diperlukan untuk mengimbangi laju pertumbuhan penduduk usia muda yang masuk ke pasar tenaga kerja. Ketidakseimbangan antara pertumbuhan angkatan kerja dan penciptaan lapangan kerja akan menyebabkan tingginya angka pengangguran Kemudian,

meningkatnya angka pengangguran akan mengakibatkan pemborosan sumber daya dan potensi angkatan kerja yang ada, meningkatnya beban masyarakat, merupakan sumber utama kemiskinan dan mendorong terjadinya peningkatan keresahan sosial, serta menghambat pembangunan ekonomi dalam jangka panjang. Menurut Kusumosuwidho, kegiatan ekonomi harus tumbuh dan berkembang lebih cepat dari pertambahan jumlah orang yang mencari pekerjaan. Keadaan ini sangat diperlukan untuk memperkecil tingkat pengangguran terbuka (*open employment*).⁶ Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi mereka secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Selanjutnya Menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalamusia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.⁷

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan, bahwa Negara Indonesia negara hukum. Negara hukum dimaksud adalah negara yang menegakan supermasi hukum untuk menegakan kebenaran dan keadilan dan tidak ada kekuasaan yang tidak dipertanggungjawabkan. Secara umum, dalam setiap Negara yang menganut

⁶ Susilowati, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta : Sinar Grafika, 1998), hlm 74.

⁷ Joko Siswanto, *Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, (Malang : Pelindo Press, 2003), hlm 71.

paham negara hukum, selalu berlakunya tiga prinsip dasar, yakni supermasi hukum (*supremacy of law*), kesetaraan di hadapan hukum (*equality before the law*), dan penegakan hukum dengan cara tidak bertentangan dengan hukum (*due process of law*).⁸

Berdasarkan uraian di atas yang dimaksud dengan Negara Hukum ialah negara yang berediri di atas hukum yang menjamin keadilan kepada warga negaranya. Keadilan merupakan syarat bagi terciptanya kebahagiaan hidup untuk warga negaranya, dan sebagai dasar dari pada keadilan itu perlu diajarkan rasa susila kepada setiap manusia agar ia menjadi warga negara yang baik. Demikian pula peraturan hukum yang sebenarnya hanya ada jika peraturan hukum itu mencerminkan keadilan bagi pergaulan hidup antar warga negaranya. Selanjutnya menurut Aristoteles yang memerintah dalam negara bukanlah manusia sebenarnya, melainkan fikiran yang adil, sedangkan penguasa sebenarnya hanya pemegang hukum dan keseimbangan saja. Kesusilaan yang akan menentukan baik tidaknya suatu peraturan undang-undang dan membuat undang-undang adalah sebagian dari kecakapan menjalankan pemerintahan negara. Oleh karena itu Menurut, bahwa yang penting adalah mendidik manusia menjadi warga negara yang baik, karena dari sikapnya yang adil akan terjamin kebahagiaan hidup warga Negaranya. Oleh karena itu perumusan unsur-unsur Negara hukum ini tidak terlepas dari falsafah dan sosio politik yang melatar belakanginya, terutama pengaruh falsafah Individualisme, yang menempatkan individu atau warga Negara sebagai *primus inter pares* dalam kehidupan bernegara. Oleh karena itu, unsur

⁸ Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945

pembatasan kekuasaan Negara untuk melindungi hak-hak individu menempati posisi yang signifikan. Semangat membatasi kekuasaan Negara ini semakin kental segera setelah lahirnya adagium yang begitu populer dan Lord Acton, yaitu *“power tends to corrupt, but absolute power corrupts absolutely”* (Manusia yang mempunyai kekuasaan cenderung untuk menyalahgunakan kekuasaan itu, tetapi kekuasaan yang tidak terbatas (absolut) pasti akan disalah gunakan).⁹

Selanjutnya berdasarkan Pasal 5 ayat (2) Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal menyebutkan bahwa Dalam pengisian lowongan pekerjaan, pengusaha wajib memprioritaskan penerimaan tenaga kerja local, terutama pencari kerja yang telah terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja. Tenaga Kerja yang dikirimkan oleh Perusahaan harus melalui Berita Acara Penerimaan Tenaga biaya yang diketahui oleh pihak perusahaan dengan Dinas Tenaga Kerja.¹⁰ Selanjutnya didalam Pasal 6 Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal menyebutkan bahwa lowongan pekerjaan yang tidak dapat diisi oleh tenaga kerja local karena belum memenuhi persyaratan yang ditentukan, pengusaha dapat merekrut pencari kerja dari kabupaten/kota lain baik dari dalam maupun luar propinsi Riau, pengusaha yang mendatangkan tenaga kerja dari kabupaten/kota baik dari dalam maupun dari luar Propinsi Riau, harus dilakukan melalui mekanisme Antar Kerja Antar Daerah (AKAD).¹¹

⁹ Ni'matul Huda, *Negara Hukum, Demokrasi & Judicial Review*, (Yogyakarta : UII Press, 2005), hlm 52.

¹⁰ Pasal 5 ayat (2) Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal.

¹¹ *Ibid.*, hlm 11.

Namun dalam hal ini pengusaha tidak melihat dan memperhatikan ketentuan-ketentuan yang sudah diatur dalam peraturan daerah tersebut sehingga pengusaha tidak mencerminkan sebagai penegak hukum yang baik serta tidak menjalankan aturan yang ada dalam menjalankan bisnisnya di kota pekanbaru. Menurut Soerjono Soekanto, penegakan hukum menghendaki empat syarat, yaitu:¹²

1. Adanya aturan.
2. Adanya lembaga yang akan menjalankan peraturan itu.
3. Adanya fasilitas untuk mendukung pelaksanaan peraturan itu.
4. Adanya kesadaran hukum dari masyarakat yang terkena peraturan itu.

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Dalam hal ini, hukum yang dilanggar harus ditegakkan. Melalui penegakan hukum inilah hukum menjadi kenyataan, yaitu kepastian hukum (*rechtssicherheit*), kemanfaatan (*zwarckmassigkeit*) dan keadilan (*gerechtigheit*).¹³

Selanjutnya Pasal 7 dan 8 Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal menyebutkan bahwa Setiap Tenaga Kerja Lokal berhak memperoleh pelayanan yang sama untuk memperoleh Pekerjaan, Pelayanan sebagaimana dimaksud adalah meliputi pemberian

¹² Soerjono Soekanto, *Pendekatan Sosiologi Terhadap Hukum*, (Jakarta : Bina Aksara, 2002), hlm. 9.

¹³ Soedikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, (Yogyakarta : Liberty, 1999), hlm. 145.

informasi, pendaftaran, bimbingan, penyuluhan dan pelatihan untuk penyaluran serta penempatan, pencari kerja yang memerlukan pelayanan penempatan harus mendaftarkan diri secara langsung kepada petugas pengantar kerja di Dinas Tenaga Kerja atau pada pelaksana yang ditunjuk oleh Dinas Tenaga Kerja, pencari Kerja yang telah mendaftarkan diri sebagaimana dimaksud memperoleh tanda bukti Kartu Pendaftaran yang menggunakan formulir dengan melampirkan syarat-syarat sebagai berikut :¹⁴

1. Usia minimal 17 (tujuh belas) tahun.
2. Memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP) Kota Pekanbaru.
3. Menunjukkan Surat Tanda Tamat Belajar/ijazah.
4. Menyerahkan pas photo ukuran 3 x 4 cm sebanyak 2 lembar.
5. Menunjukkan surat bukti pengalaman kerja bagi yang memiliki.

Serta pada dasarnya manusia menghendaki keadilan, manusia memiliki tanggung jawab besar terhadap hidupnya, karena hati nurani manusia berfungsi sebagai :¹⁵

1. Vindex adalah menilai perbuatan yang telah berlangsung.
2. Index adalah menilai perbuatan yang akan datang. Ludex adalah menilai perbuatan yang sedang dilakukan.

Proses reformasi menunjukkan bahwa hukum harus ditegakkan demi terwujudnya supremasi hukum dalam rangka menegakkan kebenaran dan keadilan sesuai dengan tujuan hukum yaitu Ketertiban, keamanan, ketentraman,

¹⁴ Pasal 7 dan 8 Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal.

¹⁵ Budiono Kusumohamidjojo, *Ketertiban Yang Adil Suatu Tinjauan Problematik Filsafat Hukum Indonesia*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 1999), hlm. 56.

kedamaian, kesejahteraan, kebenaran dan keadilan. Pemikiran filosofis keadilan yang berkaitan dengan filsafat hukum berkaitan erat dengan pemikiran John Rawls mengungkapkan 3 faktor utama yaitu :¹⁶

1. Perimbangan tentang keadilan (*Gerechtigkeit*).
2. Kepastian Hukum (*Rechtssicherheit*).
3. Kemanfaatan Hukum (*Zweckmassigkeit*).

Selanjutnya Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:¹⁷

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya .

Keadilan berkaitan erat dengan pendistribusian hak dan kewajiban, hak yang bersifat mendasar sebagai anugerah Ilahi sesuai dengan hak asasinya yaitu hak yang dimiliki seseorang sejak lahir dan tidak dapat diganggu gugat. Keadilan merupakan salah satu tujuan sepanjang perjalanan sejarah filsafat hukum. Keadilan adalah kehendak yang hakiki, tetap untuk memberikan kepada siapapun sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan masyarakat dan tuntutan jaman. Para ilmuwan dan filosof memberikan pengertian keadilan

¹⁶ Dardji Darmodihardjo, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2002), hlm. 34.

¹⁷ Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

berbeda-beda sesuai dengan pandangan dan tujuannya.¹⁸

1. Aristoteles, keadilan adalah kebajikan yang berkaitan dengan hubungan antar manusia keadilan legalis, distributif dan komutatif.
2. Thomas Aquinas, keadilan terbagi 2 yaitu keadilan umum (*justitia generalis*) dan keadilan khusus (*justitia specialis*).
3. W. Friedmann, keadilan yang diformulasikan Aristoteles merupakan kontribusi pengembangan filsafat hukum, beliau membedakan keadilan menjadi tiga: keadilan hukum, keadilan alam dan keadilan abstrak dan kepatutan.
4. Paul Scholten, keadilan tidak boleh bertentangan dengan hati nurani, hukum tanpa keadilan bagaikan badan tanpa jiwa.

Korelasi antara filsafat, hukum dan keadilan sangat erat, karena terjadi tali temali antara kearifan, norma dan keseimbangan hak dan kewajiban. Hukum tidak dapat dipisahkan dengan masyarakat dan negara, materi hukum digali, dibuat dari nilai-nilai yang terkandung dalam bumi pertiwi Negara Republik Indonesia yang beragam budaya dan bangsa yang berupa kesadaran dan cita hukum dan keadilan, cita moral, kemerdekaan individu dan bangsa, perikemanusiaan, perdamaian, cita politik dan tujuan negara. Hukum mencerminkan nilai hidup yang ada dalam masyarakat yang mempunyai kekuatan berlaku secara yuridis, sosiologis dan filosofis.¹⁹

¹⁸ Bismar Siregar, *Rasa Keadilan*, (Surabaya : Bina Ilmu, 2003), hlm. 16.

¹⁹ C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2011), hlm. 7.

E. Metode Penelitian

Untuk melaksanakan penelitian secara benar dan terarah diperlukan suatu metode sehingga hasil penelitian dapat digunakan untuk menjawab hasil dari masalah yang ada dan menganalisis pokok permasalahan.

1. Jenis Penelitian

Penelitian hukum yang dilakukan adalah penelitian hukum sosiologis, yang membahas berlakunya hukum positif terhadap kehidupan masyarakat dalam hal ini Pelaksanaan Kewajiban Pengusaha Dalam Memprioritaskan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di PT. Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru. Selain itu Soerjono Soekanto juga menambahkan bahwa dalam penelitian hukum sosiologis dapat berupa penelitian yang hendak melihat korelasi antara hukum dengan masyarakat. Dengan demikian diharapkan mampu mengungkap efektifitas berlakunya hukum dalam masyarakat dan dapat mengidentifikasi hukum yang tidak tertulis yang berlaku pada masyarakat.²⁰

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang penulis lakukan bertempat di PT. Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru dengan alasan masih adanya pengusaha di kota Pekanbaru yang tidak memprioritaskan pekerja lokal dalam menjalankan bisnisnya.

3. Populasi dan Sampel

²⁰ Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.

a. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan objek yang hendak diteliti. Setelah lokasi penelitian ditentukan, peneliti harus menetapkan populasi penelitiannya. Pada tahap ini seorang peneliti diharapkan mampu mengidentifikasi populasi yang ada. Isi populasi adalah unsur-unsur yang ada kaitannya dengan penelitian dan yang akan menjadi objek penelitiannya.²¹ Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Kepala Bidang Pengawasan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebanyak 1 Orang.
- 2) Supervisor PT. Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru 1 Orang.
- 3) Masyarakat Lokal di Sekitar PT. Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru 20 Orang.

b. Sampel

Dari Populasi yang telah teridentifikasi, saatnya bagi peneliti untuk menetapkan sampelnya. Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan dijadikan objek penelitian. Dari sampel inilah data primernya nantinya akan diperoleh. Arti pentingnya penetapan sampel adalah untuk memudahkan peneliti dalam mengungkap dan menemukan data dalam penelitian. Ada pun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah :

²¹ *Ibid.*, hlm 12.

- 1) Kepala Bidang Pengawasan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebanyak 1 Orang, dengan metode sensus yaitu menetapkan jumlah sampel berdasarkan jumlah populasi yang ada.²²
- 2) Supervisor PT. Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru sebanyak 1 Orang, dengan metode sensus yaitu menetapkan jumlah sampel berdasarkan jumlah populasi yang ada.
- 3) Masyarakat Lokal di Sekitar PT. Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru 5 Orang, dengan metode random yaitu menetapkan sejumlah sampel yang mewakili jumlah populasi yang ada, yang kategori sampelnya ditetapkan secara acak oleh peneliti.

Tabel I.1
Populasi dan Sampel

No	Responden	Populasi	Sampel
1	Kepala Bidang Pengawasan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	1 Orang	1 Orang
2	Supervisor PT. Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru	1 Orang	1 Orang
3	Masyarakat Lokal di Sekitar PT. Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru	20 Orang	5 Orang

Sumber : Data Primer Tahun 2024.

4. Sumber Data

Sumber data penelitian ini dapat dibedakan atas 3 macam, yaitu :

²² *Ibid.*, hlm 12.

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dari lapangan secara langsung yang sesuai dengan permasalahan melalui responden yang sudah penulis tetapkan.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari literatur-literatur kepustakaan yang bersifat mendukung data primer. Data ini diperoleh melalui kepustakaan yang bersifat mendukung data primer, yang mana juga berkaitan erat dengan penelitian.

c. Data Tertier

Yaitu data yang diperoleh melalui kamus dan sejenisnya yang berfungsi untuk mendukung data primer dan sekunder.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dipercayai dan dipertanggung jawabkan sehingga dapat memberikan gambaran permasalahan secara menyeluruh, maka dalam hal ini penulis menggunakan alat pengumpulan data berupa :

a. Observasi yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung terhadap objek penelitian.

b. Wawancara dilakukan oleh penulis adalah wawancara non struktur.

Karena pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah pertanyaan-pertanyaan lepas, sehingga dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh peneliti.

- c. Kajian Kepustakaan yaitu peran aktif penulis untuk membaca literatur-literatur kepustakaan yang memiliki korelasi dengan Pelaksanaan Kewajiban Pengusaha Dalam Memprioritaskan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di PT. Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru yang mana ini berguna untuk mencari data sekunder untuk mendukung data primer.

6. Analisis Data

Dalam penelitian ini data dianalisis secara kualitatif artinya data dianalisis tidak dengan menggunakan statistik atau matematika ataupun yang sejenisnya. Sedangkan dalam menarik kesimpulannya penulis menerapkan metode berpikir induktif yaitu suatu pernyataan atau dalil yang bersifat khusus menjadi suatu pernyataan yang bersifat umum.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal bahwa belum berjalan sebagaimana mestinya dikarenakan masih banyaknya masyarakat lokal yang berada disekitar PT. Wiradjaja Prima Kencana yang tidak dapat bekerja diperusahaan tersebut dan juga dalam praktek pengusaha belum sepenuhnya atau tidak lebih dari 50% memperdayakan masyarakat lokal sebagai pekerjanya.
2. Hambatan dalam Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal bahwa Bahwa Kurangnya aparatur pengawas Dinas Tenaga Kerja, sehingga tidak mampu melaksanakan pemantauan dan pengawas dengan efektif dan hambatan kultural atau hambatan budaya, dalam hal ini terkait dengan kesadaran hukum, baik kesadaran hukum pengusaha, maupun kesadaran hukum dari masyarakat pekerja dan terkait dengan memprioritaskan masyarakat lokal sebagai pekerja diperusahaan tersebut
3. Upaya mengatasi Hambatan dalam Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga

Kerja Lokal bahwa Bahwa diharapkan pemerintah lebih mengefektifkan aturan-aturan yang telah ada, termasuk pemberdayaan masyarakat lokal dalam bekerja guna mengurangi angka pengangguran diwilayah tersebut, serta pengusaha lebih memberi informasi yang terbuka kepada masyarakat lokal terkait lowongan kerja diperusahaanya.

B. Saran

1. Sebaiknya Pemerintah Kota Pekanbaru yang terkait melakukan pengawasan terhadap Pelaksanaan Kewajiban Pengusaha Dalam Memprioritaskan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru, serta sekaligus sebagai sarana untuk pendataan perusahaan yang tidak memprioritaskan masyarakat lokal dan juga perlunya dilakukan sanksi terhadap perusahaan yang melanggar aturan yang berlaku.
2. Masyarakat lokal juga lebih meningkatkan kembali pendidikan formal guna dipertimbangkan setiap perusahaan yang akan menerkrut mereka sehingga sesuai dengan persyaratan dan mekanisme yang berlaku demi mewujudkan kesejahteraan masyarakat, sehingga kebutuhan ekonomi masyarakat tercukupi yang secara otomatis akan berdampak pada pengurangan angka pengangguran.
3. Pengusaha harus sungguh-sungguh memperhatikan tentang ketentuan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal, serta diharapkan kepada semua pihak

terkait, baik dari pemerintah, masyarakat terutama orang tua untuk lebih memperhatikan dan mementingkan aturan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009.
- Aris Ananta, *Hukum perburuhan di Indonesia*, Cipta Prss, Malang, 1990.
- Bambang Waluyo, *Penegakan Hukum di Indonesia*, Sinar Grafika, Bandung, 2016.
- Budiono Kusumohamidjojo, *Ketertiban Yang Adil Suatu Tinjauan Problematik Filsafat Hukum Indonesia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1999.
- Dunn, William N, *Pengantar Analis Kebijakan*, Gajah Mada University Press, Jogjakarta, 2003.
- Gerry Silaban, *Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dalam Peraturan Perundangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, USU Press, Medan, 2014.
- Hani. Handoko T, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE, 2008.
- Husni Lalu, *Penghantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, BPFE, Yogyakarta, 2016.
- Rahmad Krisyanto, *Kebijakan dalam Memprioritaskan Tenaga kerja Tempatan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2007.
- Ridan H.S, *Hukum Tenaga Kerja Di Indonesia*, Atom Press, Semarang, 1997.
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: Rhineka Cipta, 2001.
- Simanjuntak, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sniar Grafika, jakarta, 2001.
- Soenarko, *Pengertian Pokok Untuk Memahami dan Analisa Kebijaksanaan Pemerintah*, Airlangga University Press, Jakarta, 2003.

Sutomo, *Hubungan Produktivitas Tenaga Kerja dan Pengusaha*, Pelita Grafika, Medan, 2000.

S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksaram, Jakarta, 2009.

Sumarsono dan Soni, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu, Yogyakarta, 2013.

Syafrinaldi, *Buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Uir*, Pekanbaru: Uirpress, 2015

Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2017.

Zainal Asikin, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.

B. Jurnal

Margaretha Riauni, Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru Tahun 2012-2013, *Jom FISIP* Volume 1 No. 2- Oktober 2014.

Jepi Adiarto¹ dan Muhammad Fedryansya, Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Asean Economy Community, *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, ISSN: 2620-3367 Vol. 1 No: 2 Juli 2018,

Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 1, April 2007 : 90

Chandra, Andrey dkk, Peningkatan Produktivitas Melalui Peningkatan Kualitas Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Pada Pt. Kmk Global Sports. Vol 1 no 2 ISSN. 2015,

Insanisantamaria,Hasimas'ari, Komunikasi antar implementor kebijakan penempatan dan pemanfaatan tenaga kerja lokal dikabupaten pelalawan, *Journal publicuho*, Volume 5 Number3(August-Oct.2022).

M. Haryadi, Penempatan Tenaga Kerja Lokal Dalam Eksploitasi Timah Di Pulau Topang Kabupaten Kepulauan Meranti, *Jom Fisip*, Vol 2 No 2 Oktober 2015.

C. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal.